



Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (sestā palāta)

2012. gada 18. oktobrī*

Sociālā politika — Direktīva 1999/70/EK — UNICE, CEEP un EAK pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku — 4. klauzula — Uz noteiktu laiku noslēgtie darba līgumi publiskajā sektorā — Valsts konkurences iestāde — Stabilizācijas procedūra — Darba ņēmēju pieņemšana darbā uz noteiktu laiku civildienesta ierēdņu amatā bez atklāta konkursa procedūras — Darba stāža noteikšana — Dienesta laika posmu, kas ir nostrādāti saskaņā ar darba līgumiem uz noteiktu laiku, pilnīga neņemšana vērā — Nediskriminācijas princips

Apvienotās lietas no C-302/11 līdz C-305/11

par lūgumiem sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Consiglio di Stato* (Itālija) iesniedza ar lēmumiem, kas pieņemti 2011. gada 29. aprīlī un kas Tiesā reģistrēti 2011. gada 17. jūnijā, tiesvedībās

Rosanna Valenza (C-302/11 un C-304/11),

Maria Laura Altavista (C-303/11),

Laura Marsella ,

Simonetta Schettini ,

Sabrina Tomassini (C-305/11)

pret

Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato .

TIESA (sestā palāta)

šādā sastāvā: U. Lehmuss [*U. Løhmus*], kas pilda sestās palātas priekšsēdētāja pienākumus, tiesneši A. Arabadžijevs [*A. Arabadžiev*] un K. G. Fernlunds [*C. G. Fernlund*] (referents),

ģenerālvokāte E. Šarpstone [*E. Sharpston*],

sekretāre A. Impellicēri [*A. Impellizzeri*], administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2012. gada 7. jūnija tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— *R. Valenza* un *M. L. Altavista* vārdā — *G. Pafundi*, advokāts,

* Tiesvedības valoda – itāļu.

- *L. Marsella, S. Schettini* un *S. Tomassini* vārdā – *G. Arrigo* un *G. Patrizi*, advokāti,
- Itālijas valdības vārdā – *G. Palmieri*, pārstāve, kurai palīdz *S. Varone, avvocato dello Stato*,
- Eiropas Komisijas vārdā – *M. van Beek* un *C. Cattabriga*, pārstāvji,

ņemot vērā pēc ģenerālvokātes uzklauššanas pieņemto lēmumu izskatīt lietu bez ģenerālvokāta secinājumiem,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

- 1 Šie lūgumi sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt 4. un 5. klauzulu 1999. gada 18. martā noslēgtajā Pamatnolīgumā par darbu uz noteiktu laiku (turpmāk tekstā – “Pamatnolīgums”), kas pievienots Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīvas 1999/70/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV L 175, 43. lpp.) pielikumā.
- 2 Šie lūgumi tika iesniegti tiesvedībā attiecīgi starp *R. Valenza, M. L. Altavista, L. Marsella, S. Schettini*, kā arī *S. Tomassini* un *Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato* (Konkurences un tirgus uzraudzības iestāde] (turpmāk tekstā – “AGCM”) jautājumā par šīs pēdējās iestādes atteikumu, aprēķinot šo personu darba stāžu brīdī, kad tās tiek pieņemtas darbā uz nenoteiktu laiku īpašā viņu darba tiesisko attiecību stabilizācijas procedūrā civildienesta ierēdņu amatā, ņemt vērā dienesta laikposmus, kuri nostrādāti šajā pašā valsts iestādē saskaņā ar darba līgumiem uz noteiktu laiku.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesiskais regulējums

- 3 No Direktīvas 1999/70, kas pamatota ar EK Līguma 139. panta 2. punktu, preambulas 14. apsvēruma izriet, ka parakstītājas puses, noslēdzot šādu pamatnolīgumu, ir vēlējušās uzlabot terminētās [noteikta laika] nodarbinātības kvalitāti, nodrošinot, ka tiek ievērots diskriminācijas aizlieguma [nediskriminācijas] princips, un iedibināt kārtību, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, izmantojot vairākas secīgas darba attiecības vai darba līgumus uz noteiktu laiku.
- 4 Saskaņā ar Direktīvas 1999/70 1. pantu tās mērķis ir “ievieš pielikumā pievienoto Pamatnolīgumu [...], ko [...] savā starpā noslēdza vispārējās starpprofesionālās organizācijas (UNICE, CEEP un EAK)”.
- 5 Šīs direktīvas 2. panta pirmajā un trešajā daļā ir noteikts:

“Dalībvalstis pieņem normatīvos un administratīvos aktus, kas vajadzīgi šīs direktīvas izpildei, līdz 2001. gada 10. jūlijam vai nodrošina, ka ne vēlāk par minēto dienu darba devēji un darba ņēmēji ar līgumu ir ieviesuši vajadzīgos pasākumus, dalībvalstu pienākums ir veikt visus vajadzīgos pasākumus, lai tās vienmēr varētu garantēt iznākumus, ko paredz šī direktīva. Par to dalībvalstis nekavējoties informē Komisiju.

[..]

Pieņemot šā panta pirmajā daļā minētos pasākumus, dalībvalstis tajos ietver atsauci uz šo direktīvu vai arī šādu atsauci pievieno to oficiālajai publikācijai. Dalībvalstis nosaka šādu atsauču izdarīšanas kārtību.”

- 6 Saskaņā ar Direktīvas 1999/70 3. pantu tā stājās spēkā 1999. gada 10. jūlijā, dienā, kad tā tika publicēta *Eiropas Kopienu Oficiālajā Vēstnesī*.
- 7 Saskaņā ar Pamatnolīguma 1. klauzulu tā mērķis ir:
- “a) uzlabot noteikta darba laika darba kvalitāti, nodrošinot diskriminācijas aizlieguma principa ievērošanu;
 - b) radīt kārtību, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, piemērojot uz noteiktu laiku slēgtu [secīgu] darba līgumu vai attiecību tiesisko pārmantojamību.”
- 8 Pamatnolīguma 2. klauzulas 1. punkts ir izteikts šādā redakcijā:
- “Šo nolīgumu piemēro noteikta laika darbaņēmējiem, kuriem ir darba līgums vai darba attiecības saskaņā ar likumiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksi katrā dalībvalstī.”
- 9 Pamatnolīguma 3. klauzulā ir noteikts:
- “1. Šajā nolīgumā jēdziens “noteikta laika darbaņēmējs” ir persona, kurai ir darba līgums vai darba attiecības uz noteiktu laiku, ko savā starpā tieši noslēguši darba devējs un darbaņēmējs, kur darba līguma vai darba attiecību izbeigšanu nosaka tādi objektīvi apstākļi kā noteikta termiņa iestāšanās, konkrēta uzdevuma izpilde vai konkrēta gadījuma iestāšanās;
 - 2. Šajā nolīgumā jēdziens “salīdzināmais pastāvīgais darbaņēmējs” ir darbaņēmējs, kam tajā pašā uzņēmumā ir darba attiecības vai darba līgums uz nenoteiktu laiku un kas nodarbināts tajā pašā vai līdzīgā darbā/profesijā, pienācīgi ņemot vērā kvalifikācijas/iemaņas. Ja tajā pašā uzņēmumā nav salīdzināma pastāvīgā darbaņēmēja, salīdzināšanu izdara, atsaucoties uz piemērojamo koplīgumu vai, ja nav piemērojama koplīguma, saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem vai praksi.”
- 10 Pamatnolīguma 4. klauzulā ar nosaukumu “Diskriminācijas aizlieguma [nediskriminācijas] princips” ir noteikts:
- “1. Darba nosacījumi, ko piemēro noteikta laika darbaņēmējiem, neskatoties uz to, ka ar viņiem slēgts līgums vai darba attiecības uz noteiktu termiņu, nav mazāk izdevīgi par tiem, ko piemēro salīdzināmiem pastāvīgajiem darbaņēmējiem, ja vien atšķirīgiem nosacījumiem nav objektīva pamata.
- [..]
- 4. Darba stāža kritēriji attiecībā uz īpašiem darba nosacījumiem ir vienādi gan noteikta laika darbaņēmējiem, gan pastāvīgajiem darbaņēmējiem, ja vien atšķirīgi darba stāža kritēriji nav objektīvi pamatoti.”
- 11 Pamatnolīguma 5. klauzulā ar nosaukumu “Pasākumi, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu” ir noteikts:
- “1. Lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, pielietojot secīgus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības, dalībvalstis pēc apspriešanās ar darba devējiem un darbaņēmējiem atbilstīgi valsts tiesību aktiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksei un/vai darba devēji un darbaņēmēji, ja nav attiecīgu tiesisku pasākumu, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, tā, lai ņemtu vērā konkrētu sektoru un/vai darbaņēmēju vajadzības, ievieš vienu vai vairākus no šādiem pasākumiem:
- a) objektīvus iemeslus, kas attaisno šādu līgumu vai darba attiecību atjaunošanu;

- b) secīgu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai darba attiecību kopējo maksimālo ilgumu;
 - c) šādu līgumu vai darba attiecību atjaunojumu skaitu.
2. Dalībvalstis pēc apspriešanās ar darba devējiem un darbaņēmējiem un/vai darba devēji un darbaņēmēji, vajadzības gadījumā, nosaka, kādos apstākļos uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības:
- a) uzskata par “secīgām”;
 - b) uzskata par uz nenoteiktu laiku slēgtiem darba līgumiem vai darba attiecībām.”

Itālijas tiesiskais regulējums

12 Itālijas Republikas Konstitūcijas 3. pantā ir noteikts vienlīdzīgas attieksmes princips.

13 Šīs pašas Konstitūcijas 97. pantā ir noteikts:

“Piekļuve valsts administrācijas amatiem notiek konkursu kārtībā, izņemot likumā noteiktos gadījumus.”

14 2006. gada 27. decembra Likuma Nr. 296 par valsts gada un daudzgadu budžeta veidošanas noteikumiem (2007. gada finanšu likums) [*legge n. 296 disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)*] (2006. gada 27. decembra GURI kārtējais pielikums Nr. 299, turpmāk tekstā – “Likums Nr. 296/2006”) 1. panta 519. punktā ir paredzēts:

“2007. gadam kvota, kas vienāda ar 20 % no 513. punktā minētā fonda, ir paredzēta pēc pieprasījuma to darbaņēmēju stabilizācijai, kuri nav vadošos amatos un kuri ir dienestā uz noteiktu laiku ne mazāk kā trīs gadus, kas var arī nebūt secīgi, vai kuri iesniedz šo pieteikumu saskaņā ar darba līgumiem, kas noslēgti pirms 2006. gada 29. septembra, vai kuri ir bijuši dienestā ne mazāk kā trīs gadus, kas var arī nebūt secīgi, piecos gados pirms likuma stāšanās spēkā, ja minētie darbaņēmēji izsaka tādu lūgumu, un ar nosacījumu, ka viņi ir pieņemti darbā atlases procedūrā, izmantojot konkursu vai saskaņā ar tiesību aktos paredzētajām normām. Noteikta laika darbaņēmēju stabilizācija tiek veikta saskaņā ar dažādām procedūrām, organizējot atlases pārbaudījumus [..].”

15 No Itālijas valdības Tiesai iesniegtās informācijas izriet, ka ar šādu stabilizāciju, ja tā tiek īstenota ar likumā paredzētās procedūras beigās pieņemtu administratīvu pasākumu, tās saņēmējam tiek piešķirts ierēdņa statuss, kurš to nošķir no “valsts administrācijas nodarbināta darbinieka” saskaņā ar privāttiesisku līgumu.

16 2008. gada 25. jūnija Likumdošanas dekrēta Nr. 112 par neatliekamiem pasākumiem saimnieciskajai attīstībai, vienkāršošanai, konkurētspējai, valsts finanšu stabilizēšanai, kā arī par nodokļu izlīdzināšanu (*decreto-legge n. 112 disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria*) (2008. gada 25. jūnija GURI kārtējais pielikums Nr. 147) 75. panta 2. punkts ir izteikts šādi:

“Neatkarīgās iestādēs to darbaņēmēju finansiāla rakstura tiesības, uz kuriem jau attiecināta Likuma [Nr. 296/2006] 1. panta 519. punktā paredzētā procedūra, tiek noteiktas darba samaksas sākuma līmenī, neatzīstot darba stāžu, kas iegūts, esot dienestā uz noteiktu laiku vai saskaņā ar specializācijas līgumu, bez papildu izdevumiem, bet piešķirot *ad personam* pabalstu, ko var izlietot turpmākos algas paaugstinājumos un ko nevar palielināt, un kas ir vienāds ar iespējamo starpību starp saņemtajām finansiāla rakstura tiesībām un tām, kas atbilst iekļaušanas štatā sākuma līmenim.”

- 17 2001. gada 30. marta Likumdošanas dekrēta Nr. 165 par vispārīgajiem noteikumiem attiecībā uz darba organizāciju valsts iestādēs (*decreto-legislativo n. 165 norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*) (2001. gada 9. maija *GURI* kārtējais pielikums Nr. 106) 36. pantā ir noteikts:

“1. Lai izpildītu prasības, kas saistītas ar parastām valsts iestāžu vajadzībām, tās pieņem darbā vienīgi ar darba līgumiem uz nenoteiktu laiku saskaņā ar 35. pantā paredzētajām darbā pieņemšanas procedūrām.

2. Lai izpildītu pagaidu un ārkārtas prasības, valsts iestādes var izmantot dažādos personāla pieņemšanas darbā un nodarbināšanas līgumu veidus, kas paredzēti Civilt kodeksā un likumos par darba tiesiskajām attiecībām uzņēmumos, ievērojot spēkā esošās darbā pieņemšanas procedūras. Neskarot administrāciju kompetenci attiecībā uz organizatorisko vajadzību definēšanu atbilstoši spēkā esošajām tiesību normām, darba līgumus uz noteiktu laiku reglamentē valsts koplīgumos. [..]

[..]

5. Katrā ziņā, ja valsts iestādes pārkāpj saistošās normas darba ņēmēju pieņemšanas darbā un nodarbinātības jomā, tas nevar izraisīt darba līgumu noslēgšanu uz nenoteiktu laiku ar šīm valsts iestādēm, tomēr paliekot spēkā atbildībai un sodiem, ko šīm iestādēm var piemērot. Attiecīgajam darba ņēmējam ir tiesības saņemt atlīdzību par zaudējumu, kurš izriet no paveiktā darba laikā, kad saistošie noteikumi bija pārkāpti. Administrācijai ir pienākums atgūt šajā sakarā samaksātās summas no atbildīgajiem vadošajiem darba ņēmējiem, ja pārkāpums ir ticis izdarīts ar nodomu vai ja tas ir bijis nopietns pārkāpums [..]

[..].”

Pamatprāva un prejudiciālie jautājumi

- 18 Pēc 2007. gada 27. janvāra stabilizācijas pieteikuma saskaņā ar Likumu Nr. 296/2006 prasītājas pamatlietā, kas visas bija nodarbinātas *AGCM* atbilstoši secīgi noslēgtiem darba līgumiem uz noteiktu laiku, nodibinot darba tiesiskās attiecības uz nenoteiktu laiku, tika pieņemtas darbā šajā pašā iestādē, tās integrējot pastāvīgā štata sarakstā no 2007. gada 17. maija.
- 19 Ar 2008. gada 17. jūlija lēmumu *AGCM* ar atpakaļejošu datumu no 2007. gada 17. maija klasificēja prasītājas pamatlietā sākotnējā kategorijas līmenī, kurš viņām tika noteikts brīdī, kad ar viņām tika noslēgts iepriekšējais līgums uz noteiktu laiku, neatzīstot darba stāžu, kurš ir iegūts atbilstoši šiem līgumiem, un piešķīra viņām *ad personam* pabalstu, kas vienāds ar starpību starp viņu finansiāla rakstura tiesībām, kuras tām bija 2007. gada 17. maijā, un tām, kas izrietēja no viņu stabilizācijas.
- 20 *Tribunale amministrativo regionale Lazio – Roma* [Lacio – Romas Reģionālā administratīvā tiesa] noraidīja prasītāju pamatlietā celto prasību pret šo lēmumu, tostarp tādēļ, ka, lai gan stabilizācijas procedūra atļauj atkāpties no noteikuma par vispārējo konkursu, tā tomēr neļauj atzīt to darba stāžu, kas ir iegūts atbilstoši darba tiesiskajām attiecībām uz noteiktu laiku.
- 21 Prasītājas pamatlietā iesniedza apelācijas sūdzību par šo nolēmumu *Consiglio di Stato* [Augstākajā administratīvajā tiesā]. Šajā sakarā viņas apgalvo, ka Pamatnolīguma 4. klauzula esot pārkāpta tādējādi, ka ar Likumu Nr. 296/2006 ieviestajā stabilizācijas kārtībā netiekot ņemts vērā darba stāžs, kas ir iegūts pagaidu nodarbinātības rezultātā, lai gan tiek tūpināti tieši tādi paši darba pienākumi, un ka darba līgumu uz noteiktu laiku secīgums esot bijis ļaunprātīgs.

- 22 *Consiglio di Stato* norāda, ka pamatlietā aplūkojamajā valsts tiesiskajā regulējumā ir atļauts tieši pieņemt darbā noteikta laika darba ņēmējus, tādējādi atkāpjoties no normas par piekļuvi civildienestam ar atklātu konkursu, bet integrējot tos pastāvīgo darba ņēmēju štatā sākotnējā kategorijas līmenī, nesaglabājot noteikta laika nodarbinātības laikā iegūto darba stāžu.
- 23 Šī tiesa uzskata, ka valsts likumdevējs ar šo tiesisko regulējumu nebija paredzējis korigēt prettiesiski ļaunprātīgās pagaidu darba tiesiskās attiecības, pārveidojot uz laiku noslēgtos darba līgumus par darba tiesiskām attiecībām uz nenoteiktu laiku tāpēc, ka tie ir izmantoti ļaunprātīgi, pārkāpjot Pamatnolīguma 5. klauzulu. Esot turpretim jāuzskata, ka pagaidu nodarbinātības laikā iegūtais darba stāžs ir tas, kas ļauj iestādei stāties darba tiesiskās attiecībās uz nenoteiktu laiku, atkāpjoties no normas par piekļuvi civildienesta pastāvīgo darbinieku štatam tikai atklātu konkursu rezultātā. Šajā kontekstā darba stāža neņemšana vērā esot attaisnota ar nepieciešamību novērst to darba ņēmēju diskrimināciju, kuri jau ir iekļauti pastāvīgajā štatā un kuri tikuši pieņemti darbā uz nenoteiktu laiku atklāta konkursa rezultātā. Ja stabilizētie darba ņēmēji varētu saglabāt savu darba stāžu, tie izstumtu darba ņēmējus ar mazāku darba stāžu.
- 24 Turklāt *Consiglio di Stato* atgādina, ka norma par aizliegumu pārveidot darba līgumu uz noteiktu laiku par darba līgumu uz nenoteiktu laiku publiskajā sektorā dominē. 2010. gada 1. oktobra rīkojumā lietā C-3/10 *Affatato* Tiesa esot piekritusi šāda aizlieguma tiesiskumam.
- 25 Visbeidzot, *Consiglio di Stato* uzsver, ka tā arī savā 2011. gada 23. februāra spriedumā lietā Nr. 1138 šo tiesisko regulējumu ir atzinusi par saderīgu ar Pamatnolīgumu tādēļ, ka ar to nelabvēlīga attieksme pret darba ņēmēju uz noteiktu laiku salīdzinājumā ar darba ņēmēju uz nenoteiktu laiku ir aizliegta tikai pagaidu nodarbinātības laikā. Turpretim šajā Pamatnolīgumā neesot aizlieguma izbeigt pagaidu darba tiesiskās attiecības noteiktā termiņa beigās un pēc tam nodibināt jaunas darba tiesiskās attiecības uz nenoteiktu laiku, neņemot vērā iepriekš iegūto darba stāžu tiktāl, ciktāl runa ir tikai par jaunām darba attiecībām. Līdz ar to Pamatnolīgums neesot piemērojams. Turklāt aizliegums diskriminēt noteikta laika darba ņēmēju nevarot būt tāds, ka savukārt tiek likts diskriminēt pastāvīgo darba ņēmēju. Tātad esot jāuzskata, ka dažādu kritēriju piemērošanu pagaidu un pastāvīgajiem darba ņēmējiem attaisno objektīvi iemesli Pamatnolīguma 4. klauzulas 4. punkta izpratnē.
- 26 Tomēr *Consiglio di Stato* norāda, ka *Tribunale del lavoro di Torino* savā 2009. gada 9. novembra spriedumā lietā Nr. 4148 ir nospriedusi, ka Pamatnolīguma 4. klauzulas 4. punkta ievērošana pieprasa, lai iegūtais darba stāžs tiktu saglabāts, ja uz noteiktu laiku noslēgtās darba tiesiskās attiecības tiek pārveidotas par darba attiecībām uz nenoteiktu laiku. No tā, kaut arī minētajā spriedumā tiek skarti citādāki apstākļi par šajā lietā esošajiem, izrietot atšķirīga šīs normas interpretācija. Līdz ar to pastāvot šaubas par šo pamatlietā aplūkojamo valsts tiesību saderību ar Savienības tiesībām.
- 27 Šādos apstākļos *Consiglio di Stato* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:
- “1) Vai [Pamatnolīguma] 4. klauzulas 4. [punktam], atbilstoši kuram “darba stāža kritēriji attiecībā uz īpašiem darba nosacījumiem ir vienādi gan noteikta laika darba ņēmējiem, gan pastāvīgajiem darba ņēmējiem, ja vien atšķirīgi darba stāža kritēriji nav objektīvi pamatoti”, lasot kopā ar [ši nolīguma] 5. klauzulu, ko Tiesa jau interpretējusi un saskaņā ar kuru ir likumīgs Itālijas valsts tiesiskais regulējums, kas civildienestā aizliedz pārveidot darba līgumu uz noteiktu laiku par darba līgumu uz nenoteiktu laiku, ir pretrunā valsts tiesiskais regulējums pagaidu darbos nodarbināto stabilizācijas jomā (Likuma Nr. 296/2006 1. panta 519. punkts), kurā ir atļauts uz noteiktu laiku darbā pieņemtus darba ņēmējus tieši pieņemt darbā uz nenoteiktu laiku, atkāpjoties no noteikuma par atklātu konkursu, bet samazinot līdz nullei pagaidu nodarbinātības laikā iegūto darba stāžu, vai tomēr valsts likumdevēja paredzētais darba stāža zaudējums ietilpst atkāpē “objektīvi pamatots”, kas izpaužas nepieciešamībā novērst, ka pagaidu darbos nodarbinātos iekļauj štatā, nodarot kaitējumu štatā jau esošajiem darba ņēmējiem, kas notiktu, ja pagaidu darbos nodarbinātajiem saglabātu iegūto darba stāžu?”

- 2) Vai [Pamatnolīguma] 4. klauzulas 4. [punktam], atbilstoši kuram “darba stāža kritēriji attiecībā uz īpašiem darba nosacījumiem ir vienādi gan noteikta laika darbaņēmējiem, gan pastāvīgajiem darbaņēmējiem, ja vien atšķirīgi darba stāža kritēriji nav objektīvi pamatoti”, lasot kopā ar [ši nolīguma] 5. klauzulu, ko Tiesa jau interpretējusi un saskaņā ar kuru ir likumīgs Itālijas valsts tiesiskais regulējums, kas civildienestā aizliedz pārveidot darba līgumu uz noteiktu laiku par darba līgumu uz nenoteiktu laiku, ir pretrunā valsts tiesiskais regulējums, kurā neatkarīgi no pagaidu darba tiesiskajās attiecībās iegūtā stāža ir paredzēts izbeigt uz noteiktu laiku noslēgtu līgumu un noslēgt jaunu līgumu uz nenoteiktu laiku, kas atšķiras no iepriekšējā, nesaglabājot iepriekšējos nodarbinātības laikposmos iegūto darba stāžu (Likuma Nr. 296/2006 1. panta 519. punkts)?”
- 28 Ar Tiesas priekšsēdētāja 2011. gada 20. jūlija rīkojumu lietas no C-302/11 līdz C-305/11 tika apvienotas rakstveida un mutvārdu procesā, kā arī galīgā sprieduma taisīšanai.

Par prejudiciālajiem jautājumiem

- 29 Ar saviem prejudiciālajiem jautājumiem, kas ir jāaplūko kopā, iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Pamatnolīguma 4. klauzula, lasot kopā ar tā 5. klauzulu, ir jāinterpretē tādējādi, ka tā pieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kāds ir pamatlietā, ar kuru pilnīgi netiek ņemts vērā pagaidu darbaņēmēja valsts iestādes dienestā nostrādātais laikposms, nosakot viņa darba stāžu brīdī, kad viņu pieņem darbā uz nenoteiktu laiku šajā pašā iestādē kā civildienesta ierēdni īpašas viņa darba tiesisko attiecību stabilizācijas procedūras rezultātā.

Par Pamatnolīguma 4. klauzulas piemērojamību

- 30 Itālijas valdība apgalvo, ka Pamatnolīguma 4. klauzula nav piemērojama pamatlietās. Šī norma aizliedzot tikai atšķirīgu attieksmi pret pastāvīgajiem un pagaidu darbaņēmējiem pagaidu darba tiesisko attiecību laikā. Pamatlietās neesot uzdoti jautājumi par šo darbaņēmēju kategoriju salīdzināšanu, jo agrākais darba līgums uz noteiktu laiku šajā valsts tiesiskajā regulējumā tiek uzskatīts par apstākli, kas atļauj saņemt darba līgumu uz nenoteiktu laiku, atkāpjoties no vispārējās normas par piekļuvi pastāvīgajiem amatiem civildienestā atklāta konkursa rezultātā. Tādējādi šis darba līgums uz noteiktu laiku esot tikai nosacījums, lai piekļūtu īpašajai procedūrai, kuras rezultātā netiek neatkarīga pieņemšana darbā saistībā ar darba tiesiskajām attiecībām, kas ir pilnībā atšķirīgas no iepriekšējām. Līdz ar to stabilizācijas procedūra ietekmējot nevis tādu darba līgumu uz noteiktu laiku pārveidi vai koriģēšanu par pastāvīgām darba tiesiskajām attiecībām, kuri bijuši noslēgti, pārkāpjot Pamatnolīguma 5. klauzulu, bet tādu jaunu darba tiesisko attiecību iedibināšanu, kuras izraisa pienākumu izturēt pārbaudes laiku. Vienlaikus ar šādu stabilizāciju tiek izbeigtas pagaidu darba tiesiskās attiecības, nosakot pienākumu izbeigt visas līdzšinējās situācijas un it īpaši pārtraukt šīs noteikta laika tiesiskās attiecības, kā arī izmaksāt kompensāciju par neizmantotajām atvaļinājuma dienām.
- 31 Ar šādu argumentāciju, kura būtībā saskan ar *Consiglio di Stato* lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu, kā arī tās 2011. gada 23. februāra spriedumā Nr. 1138 veikto novērtējumu, Itālijas valdība būtībā norāda, ka Pamatnolīguma 4. klauzula nav piemērojama tādās situācijās, kādas ir pamatlietās, kurās personas kopš 2007. gada 17. maija ir tiesiskās attiecībās ar *AGCM*, pamatojoties uz darba līgumiem uz nenoteiktu laiku, kas tikuši noslēgti laikā, kad jau pastāvēja darba tiesiskās attiecības uz nenoteiktu laiku ar citiem darbaņēmējiem.
- 32 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka saskaņā ar Pamatnolīguma 2. klauzulas 1. punktu tas ir piemērojams noteikta laika darbaņēmējiem, kuriem ir darba līgums vai darba tiesiskās attiecības saskaņā ar likumiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksi katrā dalībvalstī (2011. gada 8. septembra spriedums lietā *Rosado Santana*, Krājums, I-7907. lpp., 39. punkts).

- 33 Tiesa jau ir nospriedusi, ka Direktīva 1999/70 un Pamatnolīgums ir piemērojami visiem darba ņēmējiem, kas sniedz pakalpojumus pret atlīdzību, pamatojoties uz noteikta laika darba tiesiskajām attiecībām, kas tās saista ar viņu darba devēju (2007. gada 13. septembra spriedums lietā *C-307/05 Del Cerro Alonso*, Krājums, I-7109. lpp., 28. punkts, un iepriekš minētais spriedums lietā *Rosado Santana*, 40. punkts).
- 34 Tas vien, ka prasītājas pamatlietā ir ieguvušas pastāvīgo darba ņēmēju statusu, neizslēdz iespēju, ka noteiktos apstākļos viņas var atsaukties uz nediskriminācijas principu, kas paredzēts Pamatnolīguma 4. klauzulā (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Rosado Santana*, 41. punkts, kā arī – šajā nozīmē – 2012. gada 8. marta spriedumu lietā *C-251/11 Huet*, 37. punkts).
- 35 Pamatlietās prasītājas kā pastāvīgās darba ņēmējas galvenokārt apstrīd atšķirīgo attieksmi saistībā ar darba stāža un profesionālās pieredzes ņemšanu vērā darbā pieņemšanas procedūrā, pēc kuras tās ir kļuvušas par civildienesta ierēdnēm. Lai gan dienesta laikposmi pastāvīgā darba ņēmēja statusā tiek ņemti vērā darba stāža aprēķinā un līdz ar to – samaksas līmeņa noteikšanā, tie laikposmi, kas nostrādāti pagaidu darba ņēmēja statusā, netiek ņemti vērā, viņuprāt, neizvērtējot veikto pienākumu būtību un tiem raksturīgās īpašības. Tā kā Pamatnolīguma 4. klauzulai pretēja diskriminācija, no kuras esot cietušas prasītājas pamatlietā, attiecas uz dienesta laiku, kas nostrādāts pagaidu darba ņēmēju statusā, tas, ka viņas pa to laiku ir kļuvušas par pastāvīgajām darba ņēmējām, neko nemaina (šajā sakarā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Rosado Santana*, 42. punkts).
- 36 Turklāt ir jānorāda, ka Pamatnolīguma 4. klauzulas 4. punktā ir paredzēts, ka darba stāža kritērijiem, kas attiecas uz īpašiem darba nosacījumiem, ir jābūt vienādiem noteikta laika darba ņēmējiem un pastāvīgajiem darba ņēmējiem, ja vien atšķirīgie kritēriji nav objektīvi pamatoti. Nedz no šīs tiesību normas formulējuma, nedz no tās konteksta neizriet, ka tā vairs nav piemērojama, tiklīdz attiecīgais darba ņēmējs iegūst pastāvīgā darba ņēmēja statusu. Proti, Direktīvas 1999/70 un Pamatnolīguma mērķi – gan aizliegt diskrimināciju, gan novērst secīgu noteikta laika līgumu vai darba tiesisko attiecību ļaunprātīgu izmantošanu – liecina par pretējo (iepriekš minētais spriedums lietā *Rosado Santana*, 43. punkts).
- 37 Ja vispirms tiktu izslēgta Pamatnolīguma piemērojamība tādos apstākļos kā pamatlietās, pretēji minētās 4. klauzulas mērķiem tiktu samazināts attiecīgajiem darba ņēmējiem pret diskrimināciju piešķirtās aizsardzības apjoms un pretēji Tiesas judikatūrai tiktu veikta nepamatoti šaura šīs klauzulas interpretācija (iepriekš minētais spriedums lietā *Rosado Santana*, 44. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 38 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, ir jānorāda, ka – pretēji Itālijas valdības interpretācijai – nav šķēršļu Pamatnolīguma 4. klauzulas piemērojamībai pamatlietā.

Par Pamatnolīguma 4. klauzulas interpretāciju

- 39 Jāatgādina, ka Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktā ir noteikts aizliegums paredzēt mazāk labvēlīgus darba nosacījumus noteikta laika darba ņēmējiem nekā salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem tikai tādēļ, ka tie strādā noteiktu laiku, ja vien mazāk labvēlīgā attieksme nav objektīvi pamatota. Šīs klauzulas 4. punktā ir noteikts tas pats aizliegums attiecībā uz darba stāža kritērijiem, kas attiecas uz īpašiem darba nosacījumiem (iepriekš minētais spriedums lietā *Rosado Santana*, 64. punkts).
- 40 Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru nediskriminācijas princips prasa, lai līdzīgas situācijas netiktu izvērtētas atšķirīgi un dažādas situācijas netiktu izvērtētas vienādi, ja vien tādai pieejai nav objektīva attaisnojuma (iepriekš minētais spriedums lietā *Rosado Santana*, 65. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 41 Līdz ar to vispirms ir jāpārbauda, vai aplūkojamās situācijas ir salīdzināmas, un pēc tam, vai pastāv iespējams objektīvs attaisnojums.

Par aplūkojamo situāciju salīdzināmību

- 42 Lai izvērtētu, vai attiecīgās personas veic identisku vai līdzīgu darbu Pamatnolīguma izpratnē, saskaņā ar tā 3. klauzulas 2. punktu un 4. klauzulas 1. punktu ir jāizpēta, vai, ņemot vērā visus faktorus, piemēram, darba būtību, apmācības nosacījumus un darba nosacījumus, var tikt uzskatīts, ka šīs personas ir salīdzināmā situācijā (2011. gada 18. marta rīkojums lietā *C-273/10 Montoya Medina*, 37. punkts; iepriekš minētais spriedums lietā *Rosado Santana*, 66. punkts, kā arī 2012. gada 9. februāra rīkojums lietā *C-556/11 Lorenzo Martínez*, 43. punkts).
- 43 Principā iesniedzējtiesai ir jānosaka, vai prasītājas pamatlietā, pildot savas funkcijas kā darba ņēmējas uz noteiktu laiku *AGCM*, bija salīdzināmā situācijā ar civildienesta ierēdņiem, kurus šī pati iestāde bija pieņēmusi darbā uz nenoteiktu laiku (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Rosado Santana*, 67. punkts, un iepriekš minēto rīkojumu lietā *Lorenzo Martínez*, 44. punkts).
- 44 Patiesībā to funkciju būtība, ko prasītājas pamatlietā veica gados, kad viņas strādāja *AGCM* dienestos kā pagaidu darba ņēmējas, un šajā statusā iegūtās pieredzes kvalitāte nav tikai viens no faktoriem, kas var objektīvi attaisnot atšķirīgo attieksmi salīdzinājumā ar civildienesta ierēdņiem. Tie tāpat ir to kritēriju vidū, kas ļauj pārbaudīt, vai attiecīgā persona ir salīdzināmā situācijā ar šiem ierēdņiem (šajā sakarā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Rosado Santana*, 69. punkts).
- 45 Šajā gadījumā šķiet, ka prasītājas pamatlietā, kuras piedalījās stabilizācijas procedūrā, atšķirībā no civildienesta ierēdņiem, nenokārtoja atklāto konkursu, lai piekļūtu civildienestam. Tomēr šis apstāklis, kā to pareizi ir apgalvojusi arī Komisija, nevar nozīmēt, ka tās ir citādākā situācijā, jo valsts likumdevēja noteikto stabilizācijas nosacījumu pamatlietā esošajā tiesiskajā regulējumā – kurš attiecas attiecīgi uz pagaidu darba tiesisko attiecību ilgumu un prasību, lai pieņemšana darbā šai sakarā būtu notikusi ar atlases procedūru konkursa formā vai ar tādu procedūru, kura ir paredzēta likumā, – mērķis ir tieši ļaut stabilizēt tikai tos pagaidu darba ņēmējus, kuru situācija ir pielīdzināma civildienesta ierēdņu situācijai.
- 46 Kas attiecas uz pamatlietās veikto funkciju raksturu, no Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem skaidri neizriet, kādas bija prasītāju pamatlietā veiktās funkcijas to gadu laikā, kad tās *AGCM* strādāja atbilstoši darba līgumiem uz noteiktu laiku, nedz arī tas, kāda bija saistība starp šīm funkcijām un tām uzticētajiem pienākumiem civildienesta ierēdņu statusā.
- 47 Tomēr savos Tiesai iesniegtajos rakstveida apsvērumos prasītājas pamatlietā norāda – kā to norāda arī Komisija –, ka to veiktās funkcijas civildienesta ierēdņu statusā pēc stabilizācijas procedūras bija tās pašas, ko tās veica atbilstoši darba līgumiem uz noteiktu laiku. Turklāt no pašas Itālijas valdības paskaidrojumiem par aplūkojamā valsts tiesiskā regulējuma jēgu izriet, ka ar to, nodrošinot iepriekš pagaidu kārtā nodarbināto darba ņēmēju pieņemšanu darbā uz nenoteiktu laiku, jāatzīst šo personu iepriekš iegūtā pieredze *AGCM*. Tomēr iesniedzējtiesai ir jāveic nepieciešamās pārbaudes šajā sakarā.
- 48 Ja izrādītos, ka prasītāju pamatlietā pagaidu darba ņēmēju statusā veiktās funkcijas *AGCM* neatbilst tām, ko veic civildienesta ierēdņi, kurš ietilpst kādā no šīs iestādes kategorijām, tad norādītā atšķirīgā attieksme sakarā ar to, ka prasītāju pamatlietā dienesta laikposmi netiek ņemti vērā brīdī, kad tās tiek pieņemtas darbā civildienesta ierēdņu statusā, nav pretrunā Pamatnolīguma 4. klauzulai, ja vien šī atšķirīgā attieksme attiecas uz dažādām situācijām (pēc analogijas skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Rosado Santana*, 68. punkts).
- 49 Savukārt gadījumā, ja prasītāju pamatlietā *AGCM* veiktās funkcijas saistībā ar pagaidu darba tiesiskajām attiecībām bija tādas pašas kā civildienesta ierēdņa, kurš pieder šai iestādei raksturīgai kategorijai, funkcijas, ir jāpārbauda, vai pastāv objektīvs iemesls, kas attaisnotu minētā dienesta laika atbilstoši darba līgumiem uz noteiktu laiku neņemšanu vērā brīdī, kad prasītājas pamatlietā tiek pieņemtas darbā civildienesta ierēdņu statusā, un līdz ar to brīdī, kad viņas tiek integrētas pastāvīgo darba ņēmēju štatā (šajā nozīmē skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Rosado Santana*, 71. punkts).

Par objektīva attaisnojuma esamību

- 50 Saskaņā ar pastāvīgo Tiesas judikatūru jēdziens “objektīvi pamatots” Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. un/vai 4. punkta izpratnē ir jāsaprot kā tāds, kas neļauj pamatot atšķirīgu attieksmi pret noteikta laika darba ņēmējiem un pastāvīgajiem darba ņēmējiem ar to, ka šī atšķirība ir paredzēta tādā vispārīgā un abstraktā valsts tiesību normā kā likums vai kolektīvais darba līgums (iepriekš minētais spriedums lietā *Del Cerro Alonso*, 72. punkts; 2010. gada 22. decembra spriedums apvienotajās lietās C-444/09 un C-456/09 *Gavieiro Gavieiro* un *Iglesias Torres*, Krājums, I-14031. lpp., 54. punkts; iepriekš minētais rīkojums lietā *Montoya Medina*, 40. punkts; iepriekš minētais spriedums lietā *Rosado Santana*, 72. punkts, un iepriekš minētais rīkojums lietā *Lorenzo Martínez*, 47. punkts).
- 51 Minētais jēdziens liek konstatēto nevienlīdzīgo attieksmi pamatot ar precīziem un konkrētiem apstākļiem, kas raksturo attiecīgo darba nosacījumu īpašā kontekstā, kurā šis nosacījums tiek aplūkots, pamatojoties uz objektīviem un pārskatāmiem kritērijiem, lai pārbaudītu, vai šī nevienlīdzība patiesi ir vajadzīga, tā ir piemērota izvīzītā mērķa sasniegšanai un saistībā ar to ir nepieciešama. Minētos apstākļus tostarp rada to uzdevumu īpašais raksturs, kuru izpildei ir noslēgti līgumi uz noteiktu laiku, un to raksturīgās iezīmes vai – attiecīgos gadījumos – likumīgais mērķis, ko dalībvalsts tiecas sasniegt sociālās politikas jomā (it īpaši skat. iepriekš minētos spriedumus lietā *Del Cerro Alonso*, 53. un 58. punkts, un apvienotajās lietās *Gavieiro Gavieiro* un *Iglesias Torres*, 55. punkts; iepriekš minēto rīkojumu lietā *Montoya Medina*, 41. punkts; iepriekš minēto spriedumu lietā *Rosado Santana*, 73. punkts, un iepriekš minēto rīkojumu lietā *Lorenzo Martínez*, 48. punkts).
- 52 Atsauce tikai uz valsts iestāžu personāla darba īslaicīgo raksturu neatbilst šīm prasībām un tādējādi pati par sevi nevar būt “objektīvs pamats” Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. un/vai 4. punkta izpratnē. Protī, ja tiktu atzīts, ka darba tiesisko attiecību pagaidu raksturs vien ir pietiekams, lai pamatotu atšķirīgu attieksmi pret noteikta laika un pastāvīgajiem darba ņēmējiem, tiktu atņemta jēga Direktīvas 1999/70 un Pamatnolīguma mērķiem un tiktu nostiprināta noteikta laika darba ņēmēju nelabvēlīgās situācijas saglabāšana (iepriekš minētais spriedums apvienotajās lietās *Gavieiro Gavieiro* un *Iglesias Torres*, 56. un 57. punkts; iepriekš minētais rīkojums lietā *Montoya Medina*, 42. un 43. punkts; iepriekš minētais spriedums lietā *Rosado Santana*, 74. punkts, un iepriekš minētais rīkojums lietā *Lorenzo Martínez*, 49. un 50. punkts).
- 53 Šajā gadījumā, lai attaisnotu atšķirīgo attieksmi pamatlietās, Itālijas valdība atsaucas uz to, ka pastāv vairākas objektīvas atšķirības starp pastāvīgajiem ierēdņiem un noteikta laika darba ņēmējiem, kuri vēlāk tiek pieņemti darbā kā civildienesta ierēdņi.
- 54 Tā vispirms uzsver, ka šāda pieņemšana darbā atbilstoši tā sauktajam “stabilizācijas” tiesiskajam regulējumam, izmantojot procedūru bez atlases procedūrai raksturīgām īpašībām, tā kā tā ir atkāpe no parastās darbā pieņemšanas procedūras, nevar būt spēkā esošs iemesls, lai piešķirtu labāku attieksmi par to, kāda paredzēta civildienesta ierēdņiem piemērojamās kategorijas sākotnējā līmenī.
- 55 Tālāk Itālijas valdība norāda, ka šī tiesiskā regulējuma, kurā darba stāžs, kas ir iegūts atbilstoši darba līgumam uz noteiktu laiku, tiek uzskatīts par stabilizācijas priekšnoteikumu, nevis par elementu, kurš varētu tikt ņemts vērā jaunās darba tiesiskajās attiecībās uz nenoteiktu laiku, pamatojums izriet no nepieciešamības novērst civildienesta ierēdņu, kuri jau ir integrēti pastāvīgajā štatā, diskrimināciju. Ja stabilizētie darba ņēmēji varētu saglabāt savu minēto darba stāžu, tad viņu integrācija ierēdņu štatā notiktu nelabvēlīgi tiem darba ņēmējiem, kuri jau ir iekļauti štatā uz nenoteiktu laiku atklāta konkursa rezultātā, bet kuriem ir mazāks darba stāžs. Tad šie pēdējie darba ņēmēji faktiski tiktu iekļauti štatā zemākā līmenī nekā tie, kuriem tikusi piemērota stabilizēšanas procedūra.
- 56 Visbeidzot, tā uzsver, ka darba stāža, kurš ir iegūts saskaņā ar iepriekšējiem darba līgumiem uz noteiktu laiku, ņemšana vērā būtu pretrunā, pirmkārt, Itālijas Republikas Konstitūcijas 3. pantam, kurš tiek saprasts tādējādi, ka nelabvēlīga attieksme nevar būt situācijās ar lielākiem nopelniem, un, otrkārt, šīs pašas Konstitūcijas 97. pantam, kurā ir paredzēts, ka administratīvās darbības objektivitātes un

efektivitātes prasības izpildes nolūkā civildienestā vispārējs darbā pieņemšanas veids ir atklāts konkurss kā neatkarīgs tehniskas atlases mehānisms un pret personām neitrāls kompetentāko personu, pamatojoties uz viņu nopelniem, atlases veids.

- 57 Šajā sakarā ir jāatgādina, ka, ņemot vērā dalībvalstu rīcības brīvību attiecībā uz savas valsts pārvaldes organizāciju, tās principā, nepārkāpjot nedz Direktīvu 1999/70, nedz Pamatnolīgumu, var paredzēt piekļuves nosacījumus civildienesta ierēdņa amatam, kā arī šādu ierēdņu nodarbināšanas nosacījumus, it īpaši, ja tie iepriekš ir bijuši nodarbināti šajā administrācijā atbilstoši darba līgumiem uz noteiktu laiku (šajā nozīmē skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Rosado Santana*, 76. punkts).
- 58 Tādējādi, kā Komisija to uzsvēra tiesas sēdē, noteikta laika darba ņēmēju profesionālā pieredze, kuru atspoguļo viņu nostrādātie laika posmi dienestā valsts pārvaldē saskaņā ar darba līgumiem uz noteiktu laiku, var būt, tāpat kā tas ir paredzēts pamatlietā esošajā tiesiskajā regulējumā, ierēdņu darbā pieņemšanas procedūras atlases kritērijs, ar kuru uz stabilizāciju tiek attiecināts nosacījums par trīs gadu dienestu atbilstoši darba līgumam uz noteiktu laiku.
- 59 Tomēr, neraugoties uz šo rīcības brīvību, dalībvalstu noteikto kritēriju piemērošanai ir jānotiek pārskatāmi un ir jābūt pārbaudāmai, lai novērstu jebkādu nelabvēlīgu attieksmi pret noteikta laika darba ņēmējiem, pamatojoties uz tādu līgumu vai darba tiesisko attiecību ilgumu vien, kas pamato viņu darba stāžu un profesionālo pieredzi (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Rosado Santana*, 77. punkts).
- 60 Šajā sakarā ir jāpiekrīt, ka dažas atšķirības – kuras Itālijas valdība norādīja saistībā ar noteikta laika darba ņēmēju pieņemšanu darbā stabilizācijas procedūrā, kā, piemēram, pamatlietā, salīdzinājumā ar civildienesta ierēdņiem, kuri ir pieņemti darbā atklāta konkursa rezultātā, vajadzīgo kvalifikāciju un uzdevumu, par kuru izpildi viņiem būs jāuzņemas atbildība, būtību – principā var attaisnot atšķirīgo attieksmi viņu darba nosacījumu ziņā (šajā nozīmē skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Rosado Santana*, 78. punkts).
- 61 Ja šāda atšķirīga attieksme izriet no vajadzības ņemt vērā objektīvās prasības, kas saistītas ar amatu, kura aizpildīšana ir šīs atlases procedūras mērķis, un kas nav saistītas ar noteikto darba tiesisko attiecību, kuras saista pagaidu ierēdņi ar viņa darba devēju, ilgumu, tā var būt pamatota Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. un/vai 4. punkta izpratnē (šajā nozīmē skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Rosado Santana*, 79. punkts).
- 62 Šajā gadījumā, runājot par norādīto mērķi – novērst pastāvīgo ierēdņu, kuri ir pieņemti darbā pēc veiksmīgas atklātā konkursa nokārtošanas, diskriminācijas rašanos –, jānorāda, ka, lai gan šis mērķis var būt “objektīvs pamats” Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. un/vai 4. punkta izpratnē, šis mērķis nekādā ziņā nevar attaisnot tādu nesamērīgu valsts tiesisko regulējumu, kāds ir pamatlietā, kurā ir paredzēts pilnībā jebkuros apstākļos neņemt vērā tos laika posmus, kurus darba ņēmēji dienestā ir nostrādājuši saskaņā ar darba līgumiem uz noteiktu laiku, nosakot viņu darba stāžu un līdz ar to viņu atalgojuma līmeni brīdī, kad viņus pieņem darbā uz nenoteiktu laiku. Šāda pilnīga un absolūta izslēgšana nesaraucjami pamatojas uz vispārēju premisu, saskaņā ar kuru konkrēto valsts darba ņēmēju darba tiesisko attiecību nenoteiktais ilgums pats par sevi attaisno atšķirīgu attieksmi pret tiem valsts iestāžu darba ņēmējiem, kuri ir pieņemti darbā uz noteiktu laiku, tādējādi padarot par bezjēdzīgiem Direktīvas 1999/70 un Pamatnolīguma mērķus.
- 63 Attiecībā uz apstākli, kuru Itālijas valdība atkārtoti atgādināja tiesas sēdē, ka stabilizācijas procedūra valsts tiesībās rada jaunas darba tiesiskās attiecības, jāatgādina, ka, protams, Pamatnolīgumā nav paredzēti apstākļi, kādos var tikt izmantoti līgumi uz nenoteiktu laiku, un tā mērķis nav saskaņot visus valsts tiesību aktus par darba līgumiem uz noteiktu laiku. Ar šo Pamatnolīgumu, nosakot vispārējus principus un minimālās prasības, ir paredzēts tikai radīt vispārēju kārtību, kas nodrošinātu vienlīdzīgu

- attieksmi noteikta laika darba ņēmējiem, aizsargājot viņus pret diskrimināciju, un novērst ļaunprātīgu rīcību saistībā ar to, ka tiek izmantotas secīgas darba attiecības vai darba līgumi, kas slēgti uz noteiktu laiku (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Huet*, 40. un 41. punkts, kā arī tajos minētā judikatūra).
- 64 Tomēr dalībvalstīm atzītā rīcības brīvība noteikt savu valsts normu par darba līgumiem saturu nevar tikt paplašināta tiktāl, ka tām tiktu ļauts apdraudēt Pamatnolīguma mērķi vai lietderīgo iedarbību (šajā nozīmē skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Huet*, 43. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 65 Pamatlīguma 4. klauzulā noteiktais nediskriminācijas princips kļūs bezjēdzīgs, ja tikai darba tiesisko attiecību jaunais raksturs vien atbilstoši valsts tiesībām varētu būt “objektīvs pamats” minētās klauzulas izpratnē, tādējādi attaisnojot atšķirīgo attieksmi, kāda tiek apgalvota pamatlietās sakarā ar to, ka brīdī, kad valsts iestāde pieņem darbā noteikta laika darba ņēmējus uz nenoteiktu laiku, tā neņem vērā darba stāžu, ko viņi ir ieguvuši šajā iestādē atbilstoši viņu darba līgumiem uz noteiktu laiku.
- 66 Tieši pretēji, ir būtiski ņemt vērā to uzdevumu īpašo raksturu, kurus veic prasītājas pamatlietā.
- 67 Šajā sakarā ir jāpiekrīt tam, ka, ja šajā tiesvedībā tiktu pierādīts – kā to apgalvoja prasītājas pamatlietā un kā tas izriet arī no šī sprieduma 47. punkta –, ka viņu veiktās funkcijas civildienesta ierēdņa amatā ir identiskas tām, kuras tās iepriekš veica saskaņā ar darba līgumiem uz noteiktu laiku, un, ja – kā Itālijas valdība apgalvoja savos rakstveida apsvērumos – aplūkojamā valsts tiesiskā regulējuma mērķis ir ņemt vērā pagaidu ierēdņu iegūto pieredzi *AGCM*, šādi elementi varētu rosināt domāt, ka darba ņēmēju nostrādāto dienesta laikposmu, kurus tie nostrādājuši kā pagaidu darba ņēmēji, neņemšana vērā patiesībā ir attaisnojama tikai ar to darba tiesisko attiecību ilgumu, kas bija stabilizācijas procedūras priekšmets, un ka līdz ar to pamatlietā aplūkojamajai atšķirīgajai attieksmei nav pamatojuma, kas būtu saistīts ar objektīvām amata, par kuru notika stabilizācijas procedūra, prasībām, kuras varētu tikt kvalificētas kā “objektīvi pamati” Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. un/vai 4. punkta izpratnē.
- 68 Līdz ar to iesniedzējtiesai pamatlietās ir jāpārbauda, pirmkārt, vai prasītāju pamatlietā situācija, ņemot vērā laiku, kādu viņas nostrādājušas saskaņā ar darba līgumiem uz noteiktu laiku, ir salīdzināma ar cita tāda *AGCM* darba ņēmēja situāciju, kurš dienesta laiku ir nostrādājis kā civildienesta ierēdnis atbilstošajās štata darbinieku kategorijās, un, otrkārt, ņemot vērā šā sprieduma 50.–52. punktā atgādināto judikatūru, jāizvērtē, vai argumenti, ko tai izvirzījusi *AGCM*, ir “objektīvi pamati” Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. un/vai 4. punkta izpratnē (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Rosado Santana*, 83. punkts).
- 69 Tā kā Pamatnolīguma 5. klauzulai šajā sakarā nav nozīmes un lēmumos par prejudiciālo jautājumu uzdošanu arī nav nekādas konkrētas un precīzas informācijas par iespējamo ļaunprātīgo secīgu darba līgumu uz noteiktu laiku izmantošanu, tad par šīs klauzulas interpretāciju, kā to norādīja arī prasītājas pamatlietā, nav jāspriež.
- 70 Visbeidzot, jāatgādina, ka Pamatnolīguma 4. klauzula ir beznosacījuma un pietiekoši precīza, lai indivīdi valsts tiesā uz to varētu atsaukties pret valsti, sākot no dienas, kad beidzās dalībvalstīm noteiktais termiņš Direktīvas 1999/70 transponēšanai (šajā nozīmē skat. iepriekš minēto spriedumu apvienotajās lietās *Gavieiro Gavieiro* un *Iglesias Torres*, 78.–83., 97. un 98. punkts; iepriekš minēto rīkojumu lietā *Montoya Medina*, 46. punkts, kā arī iepriekš minēto spriedumu lietā *Rosado Santana*, 56. punkts).
- 71 Ņemot vērā iepriekš norādītos apsvērumus, uz uzdotajiem jautājumiem ir jāatbild, ka Pamatnolīguma, kas pievienots Direktīvas 1999/70 pielikumā, 4. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tā nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kāds ir pamatlietā, kurā, lai noteiktu noteikta laika darba ņēmēja darba stāžu, viņu pieņemot darbā uz nenoteiktu laiku šai pašā iestādē civildienesta ierēdņa amatā īpašā viņa darba tiesisko attiecību stabilizēšanas procedūrā, ir paredzēts pilnībā neņemt vērā tos dienesta laikposmus, kurus šis darba ņēmējs ir nostrādājis valsts iestādē, ja vien šī neņemšana vērā nav

pamatota ar “objektīviem pamatiem” šīs klauzulas 1. un/vai 4. punkta izpratnē. Vienīgi apstākļi, ka noteikta laika darba ņēmējs ir nostrādājis šos laikposmus saskaņā ar līgumu vai darba tiesiskajām attiecībām uz noteiktu laiku, nav šāds objektīvs pamatojums.

Par tiesāšanās izdevumiem

- ⁷² Attiecībā uz lietas dalībniekiem šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēti lietas dalībnieku izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (sestā palāta) nospriež:

1999. gada 18. martā noslēgtā Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas pievienots Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīvas 1999/70/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku pielikumā, 4. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tā nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kāds ir pamatlietā, kurā, lai noteiktu noteikta laika darba ņēmēja darba stāžu, viņu pieņemot darbā uz nenoteiktu laiku šai pašā iestādē civildienesta ierēdņa amatā īpašā viņa darba tiesisko attiecību stabilizēšanas procedūrā, ir paredzēts pilnībā neņemt vērā tos dienesta laikposmus, kurus šis darba ņēmējs ir nostrādājis valsts iestādē, ja vien šī neņemšana vērā nav pamatota ar “objektīviem pamatiem” šīs klauzulas 1. un/vai 4. punkta izpratnē. Vienīgi apstākļi, ka noteikta laika darba ņēmējs ir nostrādājis šos laikposmus saskaņā ar līgumu vai darba tiesiskajām attiecībām uz noteiktu laiku, nav šāds objektīvs pamatojums.

[Paraksti]